

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens overtreding verbod nevenwerkzaamheden is onverwijld gegeven op grond van door het hof vastgestelde feiten, die in tegenstelling tot het oordeel van de kantonrechter wel een dringende reden opleveren.

Feiten

Werkgeefster is een groothandel in (hoofdzakelijk) kalfsvlees, die zich richt op horeca en winkels. Werknemer is per 13 november 2006 in dienst getreden van een rechtsvoorganger van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor de vleessector van toepassing. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een verbod op nevenwerkzaamheden en een relatie-c.q. concurrentiebeding. Werknemer heeft op 26 november 2020 een eenmanszaak opgericht, die zich richt op ‘handelsbemiddeling in kalfsvlees’. Op 9 september 2022 is in het handelsregister vermeld dat deze onderneming met ingang van 31 augustus 2022 is opgeheven. Werknemer is op 7 mei 2022 op staande voet ontslagen, onder meer op grond van het in strijd handelen met het verbod op nevenwerkzaamheden. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en dat de door werkgeefster gestelde reden niet als dringend wordt gekwalificeerd, omdat niet is komen vast te staan dat de nevenwerkzaamheden zonder toestemming zijn verricht. Naast toekenning van een transitievergoeding en een onregelmatigheidstoeslagvergoeding heeft de kantonrechter een billijke vergoeding van € 22.500 bruto toegekend. Werkgeefster stelt in hoger beroep dat het ontslag op staande voet wel onverwijld is gegeven en dat er wel sprake is van een dringende reden en dus een rechtsgeldig gegeven ontslag.

Oordeel

Het hof deelt niet de beoordeling door de kantonrechter ten aanzien van de onverwijldheid en van het al dan niet dringende karakter van de ontslaggrond. Het hof komt op grond daarvan tot een andere beslissing over de onregelmatigheidsvergoeding en over de billijke vergoeding. Het hof deelt wel de beslissing van de kantonrechter over de inschaling en de verschuldigdheid van het achterstallig salaris, dit laatste met een kleine, tussen partijen vaststaande, verbetering. Tussen partijen is in geschil of werkgeefster (in de persoon van haar directeur) op maandag 26 april 2021, dan wel een week later op maandag 3 mei 2021 door een collega van werknemer is ingelicht over het bestaan van een eigen vleeshandel van werknemer. Deze mededeling vormde de directe aanleiding voor werkgeefster om haar advocaat onderzoek naar de vleeshandel en de relatie met werknemer te laten verrichten, op grond van welk onderzoek werknemer op vrijdag 7 mei 2021 door werkgeefster (via haar

advocaat) op staande voet is ontslagen. Het door werkgeefster noodzakelijk geachte onderzoek, inclusief de toepassing van hoor en wederhoor op de uitkomsten ervan door werknemer te horen, heeft naar het oordeel van het hof enige tijd mogen kosten en uiteindelijk niet zodanig veel tijd gekost dat van 'onverwijldheid' geen sprake meer is. Daarbij weegt het hof mee dat werknemer zelf heeft bijgedragen aan het voor werkgeefster creëren van onduidelijkheid, althans het verhullen van de werkelijkheid. Het hof dient vervolgens de overige stellingen van partijen, ook die in eerste aanleg, te beoordelen. Het door werknemer zonder toestemming van werkgeefster in een langer durend samenwerkingsverband treden met een van werkgeefster 'afgepakte' zakelijke klant, aan wie voortaan (via de eigen onderneming van werknemer) van werkgeefster afkomstig kalfsvlees werd geleverd voor rekening van werknemer, die daarvoor misleidende facturen in de administratie van werkgeefster opnam, levert voldoende substantie op voor de door werkgeefster gestelde dringende reden, gelegen in het totale feitencomplex waar dit een onderdeel van is. Juist dit concreet aangetoonde, voor eigen rekening met een geheim gehouden eigen onderneming, zaken doen die als concurrerend ten opzichte van werkgeefster mochten worden beschouwd, onderstreept naar het oordeel van het hof de ernst van de gekozen dringende reden. Daarnaast heeft werknemer onvoldoende aangetoond dat hij toestemming had voor het voor eigen rekening via zijn eigen onderneming verkopen van, van werkgeefster afkomstig kalfsvlees aan particulieren en ondernemingen. Naar het oordeel van het hof zijn hiermee feiten komen vast te staan die voldoende grondslag bieden voor de gestelde dringende reden. Anders dan werkgeefster komt het hof niet tot een vernietiging van de veroordeling tot betaling van de transitievergoeding. Het geschil tussen partijen zoals door werkgeefster aan het hof voorgelegd heeft geen betrekking op ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Dit heeft werkgeefster niet voldoende concreet gesteld, noch als grief aangevoerd, noch in eerste aanleg tot onderdeel van de rechtsstrijd gemaakt, zoals in hoger beroep terecht door werknemer is aangevoerd. De loonvordering op grond van onjuiste inschaling is door de kantonrechter (grotendeels) terecht toegewezen, omdat werkgever ook in hoger beroep onvoldoende concreet verweer heeft gevoerd. De beschikking van de kanonrechter wordt gedeeltelijk vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-11-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:3134

Zaaknummer: 200.304.955/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en M.L.D. Akkaya

Advocaten: R.G.M. van der Pas en E.N. van Essen

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:673 BW